



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

คำนำ

กรมทรัพย์สินทางปัญญา มีบทบาทภารกิจในการให้ความคุ้มครองและปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรคและใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ในการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา มาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว รวมทั้งมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑) ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และการดำเนินงานอันมีผลต่อการบรรลุเป้าหมาย ภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนภารกิจท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม จึงได้ทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติและผลักดันการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายภารกิจของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

กรมทรัพย์สินทางปัญญา
สิงหาคม ๒๕๖๑

(ก)

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
สารบัญ	(ข)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ขอบเขตของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๑.๔ กระบวนการขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๑.๕ ประโยชน์ที่จะได้รับ	๒
บทที่ ๒ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
๒.๑ แนวคิด HR Scorecard	๓
๒.๒ กระบวนการขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
บทที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา	๑๐
๓.๑ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
๓.๒ ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
๓.๒.๑ จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard	๑๐
๓.๒.๒ ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
๓.๒.๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕
๓.๒.๔ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์	๓๓
๓.๒.๕ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๗
๓.๓ ขั้นตอนนำแผนไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	๓๗
บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔	๓๘
๔.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔	๓๙
๔.๒ สรุปภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔	๔๙
๔.๓ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๐
บทที่ ๕ การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล	๕๙
๕.๑ การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ	๕๙
๕.๒ การติดตามประเมินผล	๕๙

(ข)

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	๖๑
ภาคผนวก	๖๒
ก. แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรพลังงาน ปะจําปีงบประมาณ พ.ศ.	๖๓
ข. คำสั่งกรมทรัพยากรพลังงาน ที่ ๑๗๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔	๗๔

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ ๑ บทบาทใหม่และความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในราชการพลเรือน	๔
แผนภาพที่ ๒ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
แผนภาพที่ ๓ โครงสร้างและอัตรากำลังของกรมทรัพย์ทางปัญญา	๒๙

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อคำถามจากการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓
ตารางที่ ๒ ตำแหน่งในสายงาน ประเภท และระดับตำแหน่งของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา	๓๑
ตารางที่ ๓ การวิเคราะห์ส่วนต่าง(Gap Analysis) ของความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ กับสถานภาพปัจจุบัน	๓๒
ตารางที่ ๔ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๓

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กรมทรัพยากรสินทางปัญญามีความประสงค์จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่ได้รับความน่าเชื่อถือในระดับสากลในการคุ้มครองทรัพยากรสินทางปัญญา โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประเทศ มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย มีมาตรฐานในระดับเป็นสากล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีความคาดหวังต่อส่วนราชการเพิ่มมากขึ้น โดยที่ประชาชนในปัจจุบันต้องการในการรับบริการจากภาครัฐที่สะดวก รวดเร็ว เสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และต้องการเข้าถึงบริการจากภาครัฐได้จากทุกสถานที่โดยไม่จำเป็นต้องมายังส่วนราชการที่ต้องการติดต่อ ภาครัฐจึงต้องพัฒนาระบบงาน กระบวนการ ขั้นตอนและวิธีการให้บริการภาครัฐ โดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารระบบราชการ ซึ่งการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้นทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ จึงต้องทำให้บุคลากรมีคุณภาพ มีแรงจูงใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถดึงดูดให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์กร

การบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และการมอบอำนาจให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การวางแผนกำลังคน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งการพัฒนาคุณภาพชีวิต การวางแผนสร้างทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ การบริหารจัดการความรู้ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัย รวมทั้งงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอีกจำนวนมาก ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

ดังนั้น เพื่อเป็นการรองรับการบริหารราชการของกรมทรัพยากรสินทางปัญญาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีและนวัตกรรม และตามความคาดหวังของประชาชน จึงจำเป็นต้องมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรสินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ (HR Scorecard) เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๑.๒ วัตถุประสงค์

- (๑) เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมของกรมทรัพยากรสินทางปัญญา
- (๒) เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยให้กรมทรัพยากรสินทางปัญญาได้พัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้น
- (๓) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์และระดับปฏิบัติการมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๑.๓ ขอบเขตของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรสินทางปัญญา
- (๒) ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๑
- (๓) ตอบสนองการพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรสินทางปัญญา ตามแนวทาง HR Scorecard

๑.๔ กระบวนการขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) ขั้นตอนเตรียมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 - (๑.๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 - (๑.๒) จัดการประชุมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๒) ขั้นตอนดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 - (๒.๑) จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard
 - (๒.๒) ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ข
 - (๒.๓) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - (๒.๔) กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์
 - (๒.๕) การจัดทำแผนรายละเอียดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และนำเสนอผู้บริหารอนุมัติ
- (๓) ชุ้่นนำแผนไปปฏิบัติและติดตามประเมินผล

๑.๕ ประโยชน์ที่จะได้รับ

- (๑) ทำให้กรมทรัพยากรสินทางปัญญามีเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจนเป็นระบบ
- (๒) ทำให้กรมทรัพยากรสินทางปัญญามีทิศทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลบุคลากรให้สูงขึ้น
- (๓) ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรสินทางปัญญาตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาตินโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ยุทธศาสตร์กระทรวงพาณิชย์ และการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรสินทางปัญญา
- (๔) ทำให้การรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสำนักงาน ก.พ. เป็นไปอย่างถูกต้องและได้รับผลการประเมินสมรรถนะหน่วยงานสูงขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินผลความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติต่างๆ ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการ โดยการนำไปกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน โครงการรองรับ ในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการนำไปปฏิบัติและติดตามผลการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ แนวคิด HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพมีมติเห็นชอบต่อหลักการ องค์ประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ใช้ชื่อเป็นภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard

๒.๑.๑ องค์ประกอบของ HR Scorecard

จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ประกอบกับแนวทางการประยุกต์ใช้ในภาคราชการพลเรือนไทย สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการไว้ ๔ ส่วน ดังนี้

(๑) มาตรฐานความสำเร็จของระบบทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

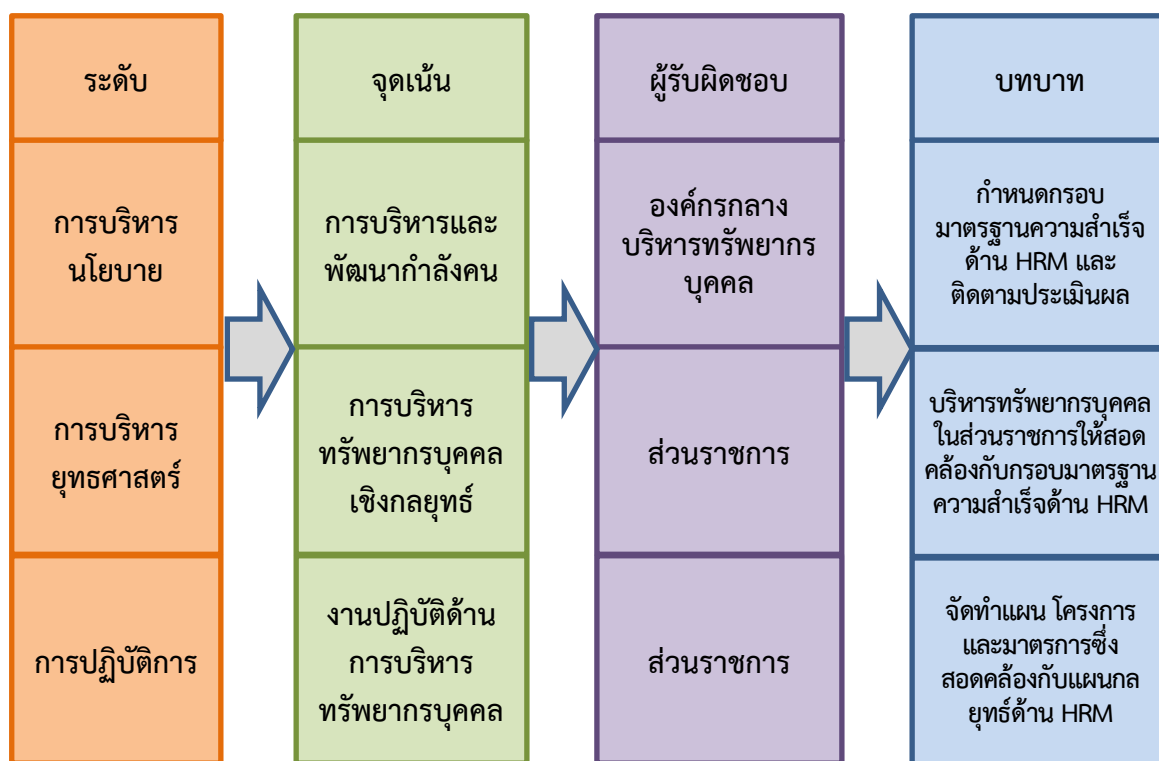
(๒) ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้ส่วนราชการบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

(๓) มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าส่วนราชการมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

(๔) ผลการดำเนินงาน (Evidence) หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

๒.๑.๒ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา HR Scorecard

การพัฒนา HR Scorecard ในส่วนราชการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กล่าวคือ ส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ โดยแต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกันตามแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ ๑ บทบาทใหม่และความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน

๒.๑.๓ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ๕ มิติ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(๒) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(๓) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(๔) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ

(๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับการสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

(๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๒.๑.๔ การบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๒.๑.๕ การปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการจะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีจุดมุ่งเน้นทิศทางที่ชัดเจนตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย จะเป็นสิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

๒.๒ กระบวนการขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีขั้นตอนหลักๆ ในการดำเนินการ ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๒.๒.๑ ขั้นเตรียมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการในขั้นตอนนี้จะเป็นการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์ประกอบของคณะทำงานควรประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นคณะทำงาน โดยมีหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะทำงาน เมื่อมีการตั้งคณะทำงานแล้วควรจัดให้มีการประชุมคณะทำงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวความคิดและวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒.๒ ขั้นดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อยๆ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ทราบขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และได้มีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นแก่คณะทำงาน

(๒) ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๓) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์และแผนบริหารราชการของส่วนราชการ และนำประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาจัดลำดับความสำคัญ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) แล้วเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ไปจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

(๔) กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ โดยการวิเคราะห์หาปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ จากนั้นนำไปพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ และกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด

(๕) การจัดทำแผนรายละเอียดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ ๒-๔ มาเขียนรายละเอียดลงในแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ และผู้รับผิดชอบ รวมทั้ง นำเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อฝ่ายบริหารให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนต่อไป

๒.๒.๓ ขั้นนำแผนไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีและนำแผนไปปฏิบัติให้บรรลุตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดในแผน โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง สำหรับในส่วนของสำนักงาน ก.พ. ได้มีการกำหนดระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยให้ส่วนราชการรายงานตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ใน ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย โดยเป็นการประเมินตนเองของส่วนราชการ ซึ่งกำหนดให้รายงานสำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังมีการสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยให้ข้าราชการตอบแบบสำรวจทางออนไลน์และส่งผลการสำรวจให้ส่วนราชการทราบเพื่อพิจารณาปรับปรุงในประเด็นที่มีผลคะแนนต่ำต่อไป

บทที่ ๓
กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard มีขั้นตอนในการดำเนินการหลักใหญ่ๆ ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขั้นดำเนินการ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และขั้นนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติและติดตามผล ซึ่งได้กล่าวมาแล้วในบทที่ ๒ สำหรับในบทที่ ๓ นี้ จะได้กล่าวถึงรายละเอียดในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยได้มีการดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ขั้นเตรียมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้มีคำสั่งที่ ๑๗๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ โดยประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- (๑) รองอธิบดีที่กำกับดูแลสำนักบริหารกลาง เป็นประธานคณะทำงาน
- (๒) ผู้อำนวยการทุกสำนัก/กอง เป็นคณะทำงาน
- (๓) ผู้เชี่ยวชาญ เป็นคณะทำงาน
- (๔) หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร หัวหน้ากลุ่มแผนงานและประเมินผล เป็นคณะทำงาน
- (๕) หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นคณะทำงานและเลขานุการ
- (๖) เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะทำงานมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของส่วนราชการ และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ และดำเนินการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๑ จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในระหว่างวันที่ ๒๒-๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ โรงแรมริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องทำตามหลักวิชาการอย่างเป็นระบบ ตลอดจนแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสมัยใหม่ให้กับคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยขอความร่วมมือจากสำนัก/กอง ให้ส่งข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการด้วยรวม ๔๐ คน และได้เชิญวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. มาให้ความรู้ความเข้าใจและให้คำปรึกษาในทุกขั้นตอนจนเสร็จสิ้นกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๒ ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการได้มีการวิเคราะห์ประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยวิเคราะห์จากข้อคำถาม ๔ ข้อ ดังนี้

(๑) เป้าหมายสูงสุด หรือผลสัมฤทธิ์สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะ ๑-๔ ปี ข้างหน้า

(๒) จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่แล้ว และอยากจะรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

(๓) จุดอ่อนหรือสิ่งที่ท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

(๔) สิ่งทีหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา รวมทั้งสิ่งที่คาดหวังจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่

ผลจากการวิเคราะห์ข้อคำถาม ๔ ข้อ ที่ประชุมเชิงปฏิบัติการได้ร่วมกันวิเคราะห์ได้ ดังนี้

(๑) เป้าหมายสูงสุด หรือผลสัมฤทธิ์สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะ ๑-๔ ปี ข้างหน้า ดังนี้

- สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ
- กำหนดแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน
- พัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน
- สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน
- จัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับบุคลากร
- รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับหน่วยงาน
- สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา
- ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตของบุคลากรกับการปฏิบัติงาน
- สร้างบุคลากรให้มีความรอบรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล
- สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่
- สร้างวัฒนธรรมด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
- สร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
- ต้องการให้บุคลากรมีความเก่งฉลาด สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาสถานการณ์เฉพาะหน้าได้
- มีความรู้รอบในงานหลายด้านไม่ใช่เฉพาะความรู้ในงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่
- มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ
- มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- มีความยืดหยุ่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา
- มีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม
- มีจิตในการให้บริการ Service Mind

(๒) จุดแข็ง หรือสิ่งที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่แล้ว และอยากจะรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ดังนี้

- มีหลักสูตรการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่อย่างเป็นระบบ
- มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร
- มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากรใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในด้านงานหลักและ

งานสนับสนุน เช่น ระบบการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ระบบการลา e-Office ระบบถือจ่ายเงินเดือน ระบบบำเหน็จ บำนาญและจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

- กระบวนการสรรหาบุคลากรเข้ารับการบรรจุเป็นข้าราชการและพนักงานราชการมีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

- มีการทำงานเป็นทีม
- บุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและความชำนาญงานด้านทรัพย์สินทางปัญญา
- มีความสามัคคี
- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- มีความผูกพันกับองค์กร
- มีความซื่อสัตย์สุจริต
- มีบุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาหลายระดับและหลากหลายสาขาวิชา

(๓) จุดอ่อน หรือสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- ขาดการพัฒนาบุคลากรในระดับกลาง
- ขาดเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้
- มีการอัตราการลาออกและโอนไปส่วนราชการอื่นสูง
- อัตรากำลังไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน เช่น ชุดจรรยา เป็นต้น ซึ่งต้องออกปฏิบัติ งานทุกวัน
- ความเสี่ยงในการปฏิบัติในการปฏิบัติงาน
- ไม่มีเงินค่าเสี่ยงภัย
- ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความก้าวหน้า การเลื่อนเงินเดือน แต่งตั้งโยกย้าย
- ข้อมูลบุคลากรไม่เป็นปัจจุบัน
- ขาดการสื่อสารที่มีความถูกต้องและชัดเจน
- ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- ระบบการปฏิบัติงานไม่หลากหลายไม่ตอบสนองการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เช่น การทำงาน

ที่บ้าน (Work at Home) ของผู้ตรวจสอบสิทธิบัตร

- มีภารกิจงานจำนวนมากทำให้ไม่มีเวลาไปเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้
- ไม่สามารถสร้างคนมาทดแทนตำแหน่งที่ต้องการหมุนเวียนได้ เนื่องจากลักษณะงาน

เป็นงานทางด้านเทคนิคเฉพาะด้าน

- ขาดระบบการพัฒนาคนทดแทน บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถให้เติบโตในสายงานได้ไม่ทัน
- ขาดการจ้างงานในรูปแบบอื่นๆ

(๔) สิ่งทีหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา รวมทั้งสิ่งที่คาดหวังจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่

- แผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- แผนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
- การสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
- การหาสิ่งจูงใจที่เหมาะสมให้กับบุคลากร
- การปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน
- การดูแลสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้ครบถ้วน
- การสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน
- การปรับปรุงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร
- การจัดทำแผนรองรับการปฏิบัติงานในรูปแบบอื่นๆ
- พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อคำถามทั้ง ๔ ข้อ ได้นำผลการวิเคราะห์มาสรุปและจัดทำเป็นประเด็นหลักต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดังตารางนี้

ตารางที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อคำถามจากการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อคำถาม	จากข้อคำถาม
๑. การสรรหาบุคลากร	• สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ	เป้าหมายสูงสุด
	• กระบวนการสรรหาบุคลากรเข้ารับการบรรจุเป็นข้าราชการและพนักงานราชการ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้	จุดแข็ง
	• การสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรทำ
๒. การพัฒนาบุคลากร	• พัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน • สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และ การพัฒนา • สร้างบุคลากรให้มีความรอบรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล • สร้างวัฒนธรรมด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน • ต้องการให้บุคลากรมีความเก่ง ฉลาด สามารถคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ เฉพาะหน้าได้ • มีความรู้รอบในงานหลายด้านไม่ใช่เฉพาะความรู้ในงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ • มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ • มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	เป้าหมายสูงสุด
	• มีหลักสูตรการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่อย่างเป็นระบบ • มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง • บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ • บุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและความชำนาญงานด้านทรัพยากรบุคคล	จุดแข็ง

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อคำถาม	จากข้อคำถาม
๒. การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	• ขาดการพัฒนาบุคลากรในระดับกลาง • ขาดเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้	จุดอ่อน
	• แผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง • แผนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล • พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	สิ่งที่หน่วยงานการ เจ้าหน้าที่ควรทำ
๓. โครงสร้างและ อัตรากำลัง	• กำหนดแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน • มีความยืดหยุ่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา	เป้าหมายสูงสุด
	• มีบุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาหลายระดับและหลากหลายสาขาวิชา	จุดแข็ง
	• มีการอัตรากำลังออกและโอนไปส่วนราชการอื่นสูง • อัตรากำลังไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน เช่น ชุดจรรยาบรรณ เป็นต้น ซึ่งต้องออกปฏิบัติงานทุกวัน • ขาดการจ้างงานในรูปแบบอื่นๆ • ระบบการปฏิบัติงานไม่หลากหลายไม่ตอบสนองการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เช่น การทำงานที่บ้าน (Work at Home) ของผู้ตรวจสอบสิทธิบัตร	จุดอ่อน
	• การจัดทำแผนรองรับการปฏิบัติงานในรูปแบบอื่นๆ	สิ่งที่หน่วยงานการ เจ้าหน้าที่ควรทำ
๔. ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	• รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับหน่วยงาน	เป้าหมายสูงสุด
	• ไม่สามารถสร้างคนมาทดแทนตำแหน่งที่ต้องมีการหมุนเวียนได้ เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานทางด้านเทคนิคเฉพาะด้าน • ขาดระบบการพัฒนาคนทดแทน บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถให้เติบโตในสายงานได้ไม่ทัน	จุดอ่อน
	• การปรับปรุงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร • การดูแลสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้ครบถ้วน	สิ่งที่หน่วยงานการ เจ้าหน้าที่ควรทำ
๕. คุณภาพชีวิต	• สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน • จัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับบุคลากร • ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตของบุคลากรกับการปฏิบัติงาน • สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่ • สร้างแรงจูงใจให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	เป้าหมายสูงสุด
	• มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร • มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี • มีความผูกพันกับองค์กร	จุดแข็ง

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อคำถาม	จากข้อคำถาม
๕. คุณภาพชีวิต (ต่อ)	• ไม่มีเงินค่าเลี้ยงชีพ • ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน • มีภารกิจงานจำนวนมากทำให้ไม่มีเวลาไปเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้	จุดอ่อน
	• การหาสิ่งจูงใจที่เหมาะสมให้กับบุคลากร • การสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน	สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรทำ
๖. คุณธรรมจริยธรรม และการบริหาร ทรัพยากรบุคคลบน หลักธรรมาภิบาล	• มีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม • มีจิตในการให้บริการ Service Mind	เป้าหมายสูงสุด
	• มีความซื่อสัตย์สุจริต • มีการทำงานเป็นทีม • มีความสามัคคี	จุดแข็ง
	• ความเสี่ยงในการปฏิบัติในการปฏิบัติงาน • ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความก้าวหน้า การเลื่อนเงินเดือน แต่งตั้งโยกย้าย • ขาดการสื่อสารที่มีความถูกต้องและชัดเจน	จุดอ่อน
๗. ฐานข้อมูลและ ระบบสารสนเทศ	• มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในด้านงานหลักและงานสนับสนุน เช่น ระบบการจัดทะเบียนทรัพยากรสินทางปัญญา ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ระบบการลา e-Office ระบบถือจ่ายเงินเดือน ระบบบำเหน็จบำนาญและจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น	จุดแข็ง
	• ข้อมูลบุคลากรไม่เป็นปัจจุบัน	จุดอ่อน
	• การปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน	สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรทำ

๓.๒.๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้พิจารณาจากข้อมูลการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรสินทางปัญญาที่คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันวิเคราะห์ โดยได้มีการศึกษาวิเคราะห์ทิศทางของประเทศ รัฐธรรมนูญ นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ของประเทศ ยุทธศาสตร์กระทรวงพาณิชย์ แผนที่นำทาง (Roadmap) ด้านทรัพยากรสินทางปัญญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรสินทางปัญญา รวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกรมทรัพยากรสินทางปัญญาอย่างรอบด้าน เพื่อนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางของรัฐธรรมนูญ นโยบายของรัฐบาล และยุทธศาสตร์ดังกล่าว และนำประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดขึ้นมาจัดลำดับความสำคัญ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) แล้วเลือกประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีทิศทางของรัฐธรรมนูญ นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ได้กำหนดให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านต่างๆ จำนวน ๗ ด้าน โดยในด้านการบริหารราชการแผ่นดินได้กำหนดไว้ ดังนี้

(๑) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน และการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

(๒) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

(๕) ให้มีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัว เปิดเผย ตรวจสอบได้ และมีกลไกในการป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

๒) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

รัฐบาลได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในระยะยาวตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศ มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันในการผลิตและบริการที่หลากหลาย บนฐานของการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และนวัตกรรม มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยเป็นคนคุณภาพที่มีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔) ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

สำหรับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงพาณิชย์และกรมทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการภาครัฐ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยการยกระดับการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้แก่

- (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มแข็งเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายการผลิตและบริการโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคอุตสาหกรรมหลายสาขา
- (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อสากล
- (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา
- (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาภพนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา ความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ ได้แก่

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- (๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีกินดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ ได้แก่

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๓) พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่มาตรา ๒๕๙ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ บัญญัติให้การปฏิรูปประเทศเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีวิธีการจัดทำแผน การมีส่วนร่วมของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขั้นตอนในการดำเนินการปฏิรูปประเทศ การวัดผลการดำเนินการและระยะเวลาดำเนินการปฏิรูปประเทศทุกด้าน จึงได้มีพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นมา กำหนดให้มีการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการเมือง ๒) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ๓) ด้านกฎหมาย ๔) ด้านกระบวนการยุติธรรม ๕) ด้านการศึกษา ๖) ด้านเศรษฐกิจ ๗) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๘) ด้านสาธารณสุข ๙) ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๐) ด้านสังคม และ ๑๑) ด้านอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

จากการกำหนดแผนปฏิรูปประเทศทั้ง ๑๑ ด้าน ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศในด้านต่างๆ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศและคณะกรรมการปฏิรูปประเทศได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนการปฏิรูปประเทศและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๐ โดยมีด้านที่เกี่ยวข้องกับกรมทรัพย์สินทางปัญญา ดังนี้

ด้านที่ ๒ การบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็น “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน” ตามยุทธศาสตร์ชาติที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชน อันจะส่งผลให้ภาครัฐได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชน (Public Trust) โดยมีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

(๑) บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ชีวิตประชาชน

(๑.๑) เพิ่มสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐในการตอบสนองต่อประชาชนในสถานการณ์หรือภาวะฉุกเฉิน

(๑.๒) ยกระดับการให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาจากหน่วยงานของรัฐ

(๑.๓) ยกระดับการให้บริการประชาชนสู่การบริการที่เร็วขึ้น ง่ายขึ้น และถูกลง (Faster, Easier and Cheaper)

(๒) ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล

(๒.๑) บูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล

(๒.๒) นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการบริหารราชการ

(๓.๓) บูรณาการข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐเพื่อการบริหารราชการแผ่นดิน

(๓) โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็วและระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง

(๓.๑) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานของรัฐ

(๓.๒) เพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งของการบริหารจัดการเชิงพื้นที่

(๓.๓) พัฒนาขีดความสามารถในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓.๔) พัฒนาระบบงบประมาณและการคลังภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

(๓.๕) สร้างระบบธรรมาภิบาลที่ยั่งยืนในหน่วยงานภาครัฐ

(๓.๖) พัฒนากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดินให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

(๔) กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

(๔.๑) จัดกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการบริการสาธารณะที่สำคัญและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(๔.๒) ลดขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่มีผลผูกพันภาระงบประมาณในระยะยาว

(๔.๓) พัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ (New Mindsets and Skillsets)

(๔.๔) ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ (Workforce Audit)

(๕) ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาศักยภาพคนเก่งไว้ในภาครัฐได้

(๕.๑) ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ

(๕.๒) ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ

(๕.๓) พัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีขีดความสามารถและความผูกพันต่อองค์กร

(๕.๔) พัฒนาผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example)

(๕.๕) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๕.๖) พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง

(๖) การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คล่องตัว โปร่งใส และมีกลไกป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

(๖.๑) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๖.๒) ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับกลไกการติดตามตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้

ด้านที่ ๕ เศรษฐกิจ โดยมีมุ่งให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เกิดการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจสู่เศรษฐกิจฐานราก และเร่งความเร็วในการยกระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างจริงจัง ผ่านการปฏิรูป ๓ ด้านหลัก ได้แก่ ด้านที่ ๑ การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านที่ ๒ ความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม และด้านที่ ๓ การปฏิรูปด้านสถาบันเศรษฐกิจ โดยด้านที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงพาณิชย์และกรมทรัพย์สินทางปัญญาคือ **ด้านที่ ๑ การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ** ถือเป็นหัวใจของการยกระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีจุดเน้นหลักที่การพัฒนาศักยภาพของภาคเศรษฐกิจที่แท้จริงในภาคการผลิตและบริการของประเทศ ซึ่งต้องเกิดจากความเข้มแข็งของปัจจัยสนับสนุนหลายด้าน ทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์ ศักยภาพด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่เอื้อต่อการค้าการลงทุนและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและมูลค่าเพิ่มสูงสุด ซึ่งมีหัวข้อย่อยในการปฏิรูปในด้านต่างๆ อีก

สำหรับในส่วนของกรมทรัพย์สินทางปัญญาอยู่ในหัวข้อย่อยที่ **๑.๓ ระบบนิเวศด้านวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม (R&D, Innovation Ecosystem) ประเด็นการปฏิรูปที่ ๒ : การปฏิรูปกรมทรัพย์สินทางปัญญา** โดยการเพิ่มความสามารถและสมรรถภาพของกรม ทั้งนี้ในระยะสั้นให้เร่งดำเนินการพิจารณาข้อเสนอเพื่อรับจดทะเบียนสิทธิบัตรคงค้างให้เสร็จสิ้นภายใน ๑๒ เดือน และในระยะกลางวางแผนเป้าหมายที่จะเพิ่มศักยภาพให้ใกล้เคียงกับมาตรฐานนานาชาติในเชิงของระยะเวลาที่ใช้ในการรับจดทะเบียนสิทธิบัตรและทำการเผยแพร่สถิติการดำเนินงานต่างๆ ในลักษณะเดียวกับที่สำนักสิทธิบัตรนานาชาติ เช่น สำนักสิทธิบัตรของสหรัฐอเมริกา เป็นต้น การอบรมทักษะต่างๆ ให้เจ้าหน้าที่ของกรม ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน ลงทุนใน

การพัฒนาระบบไอที และว่าจ้างพนักงานตรวจสอบสิทธิบัตรเพิ่มเติม นอกจากนี้ควรผลักดันให้เกิดการปรับแก้กฎหมายและบังคับกฎหมายด้านทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อให้ประเทศไทยได้รับการยอมรับในด้านทรัพย์สินทางปัญญาจากนานาชาติ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา มีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ด้านที่ ๑๑ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยที่ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้ประเทศไทยมีระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) อยู่ใน ๒๐ อันดับแรกของโลกในปี ๒๕๗๙ จึงมีจุดเน้นที่ดำเนินการภายใน ๕ ปี ๔ ด้าน คือ

(๑) ด้านการป้องกันและเฝ้าระวัง โดยมีการส่งเสริมสนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ รวมทั้งให้มีกฎหมายในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเป็นพลังในการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบและชี้เบาะแสเมื่อพบเห็นการกระทำความผิด โดยรัฐมีมาตรการสนับสนุนและคุ้มครองผู้ชี้เบาะแส

(๒) ด้านการป้องปราม โดยให้มีการดำเนินการ ดังนี้

(๒.๑) ให้มีการลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าพนักงานของรัฐในการใช้อำนาจรัฐที่ได้รับมอบให้ส่วนราชการต้องมีการกำหนดมาตรการลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าพนักงานของรัฐในสังกัด ด้วยการปรับปรุงกรอบแนวทางการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐอยู่เสมอ และประกาศให้ประชาชนทราบผ่านสื่อสาธารณะ

(๒.๒) ผลักดันให้มีกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารสาธารณะภายใน ๒ ปี ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยไม่ต้องร้องขอ (ตามรัฐธรรมนูญฯ มาตรา ๕๙, ๖๕๓)

(๒.๓) ให้มีการแสดงฐานะทางการเงินของเจ้าพนักงานของรัฐที่เปิดเผย ตรวจสอบได้

(๒.๔) ให้มีมาตรการที่เป็นไปได้ในการสืบหาและกำกับดูแลการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนของเงินสดและตราสารเปลี่ยนมือได้

(๓) ด้านการปราบปราม โดยให้มีการดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ต้องดำเนินการทางวินัย มาตรการทางปกครอง และมาตรการทางกฎหมายต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดที่ถูกกล่าวหาหรือพบเหตุอันควรสงสัยว่าประพฤติมิชอบ หรือกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเคร่งครัด

(๓.๒) ให้มีกฎหมายกำหนดความผิดจากการกระทำโดยเจตนาของเจ้าพนักงานของรัฐที่ทุจริตต่อหน้าที่ การใช้อำนาจโดยมิชอบ และการร่ำรวยผิดปกติที่ชัดเจน เพื่อความรวดเร็วในการไต่สวนและเป็นไปตามมาตรฐานสากล (อนุวัติการตาม UNCAC ๒๐๐๓)

(๓.๓) กรณีที่หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐละเลย ละเว้น รู้เห็นเป็นใจหรือมีสถานะเป็นผู้ถูกกล่าวหาในกรณีทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่โดยแจ้งให้ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งหรือถอดถอนใช้อำนาจทางปกครอง (ย้าย/พักราชการ/พ้นจากราชการ) ทันที

(๓.๔) เร่งรัดติดตามนำทรัพย์สินที่เกิดจากการกระทำผิดทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ตกเป็นของแผ่นดิน

(๓.๕) ออกแบบกระบวนการบริหารคดีใหม่ ให้มีขั้นตอนเท่าที่จำเป็นเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว

(๔) ด้านการบริหารจัดการ โดยให้มีการดำเนินการ ดังนี้

(๔.๑) ปรับปรุงกลไกการประสานการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ โดยแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนประสานการบริหารกับส่วนประสานการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ

(๔.๒) จัดตั้งสถาบันการสร้างเสริมสมรรถนะด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (Anti-Corruption Capacity Building Institute)

๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ซึ่งแปลงมาจากยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เป็นกรอบที่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งตอบสนององวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดระยะเวลา ๕ ปี โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงพาณิชย์และกรมทรัพย์สินทางปัญญา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีสุขภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้ และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว บนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่ร่วมกันพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมมาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เร่งการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ การปรับปรุงด้านกฎระเบียบและการบริหารจัดการที่ดี การบริหารเศรษฐกิจมหภาคให้มีเสถียรภาพ เพิ่มประสิทธิภาพภาคการเงิน และดูแลวินัยทางการเงินการคลัง ควบคู่กับการดำเนินยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจรายสาขาทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการ เน้นการพัฒนาและใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นก้าวหน้าที่เข้มข้นมากขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และพัฒนาและยกระดับคุณภาพกำลังคน และความคิดสร้างสรรค์ โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับกรมทรัพย์สินทางปัญญา ดังนี้

ข้อ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๔ การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน

๗) พัฒนาระบบทรัพย์สินทางปัญญา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการตรวจสอบและจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา การส่งเสริมการจดทะเบียนและใช้ผลงานสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ พร้อมทั้งสนับสนุนการสร้างตลาดกลางทรัพย์สินทางปัญญา และพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญาของไทยเพื่อให้นักวิจัยและผู้ประกอบการสามารถนำทรัพย์สินทางปัญญาที่หมดอายุไปพัฒนาต่อยอดและใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้มากขึ้น นอกจากนี้ ให้มีการดำเนินการอย่างเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาโดยบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการสร้างจิตสำนึกการใช้สินค้าที่มีลิขสิทธิ์ถูกกฎหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบและ ธรรมาภิบาล ในสังคมไทย

ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง เพื่อให้เป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาประเทศในทุกด้านให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งการบริหารจัดการภาครัฐให้โปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสม ระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น

ข้อ ๓.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความสำคัญ โปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า สามารถให้บริการประชาชนในรูปแบบทางเลือกที่หลากหลายและมีคุณภาพ ข้าราชการมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ องค์กรมีสมรรถนะสูงและมีความทันสมัย

๓.๑.๔ พัฒนาบุคลากรและปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม รวมทั้งสร้างความเข้มแข็ง เป็นภูมิคุ้มกันของสังคมไทย ให้ครอบคลุมภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคประชาชน พร้อมทั้งเพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยมต่อต้านการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ให้ความสำคัญกับการใช้องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ผลงานวิจัยและพัฒนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์อย่างเข้มข้นทั้งในภาครัฐ ภาคประชาชนสังคม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานะแวดล้อมหรือปัจจัยพื้นฐานที่เอื้ออำนวยทั้งการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาบุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการบริหารจัดการ เพื่อช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่เป้าหมาย

ข้อ ๓.๑ เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม

๓.๑.๖. เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องมาตรฐานสากล สามารถนำไปสู่การสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มได้ รวมถึงมีฐานข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญาที่สะดวกต่อการเข้าถึง ใช้งานง่ายและสืบค้นได้ทั่วโลก เพื่อประกอบการวิเคราะห์และติดตามเทคโนโลยี

ข้อ ๓.๓ พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๓.๓.๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๔) เร่งสร้างความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเต็มศักยภาพของภาครัฐ ทั้งการเข้าถึงและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐ และการเข้าถึงข้อมูลของภาครัฐโดยสาธารณะ ตลอดจนการพัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Government Service Platform) และการพัฒนาแอปพลิเคชันภาครัฐที่สามารถใช้งานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ให้ความสำคัญกับหลักคิดเสรี เปิดเสรีและเปิดโอกาสโดยมุ่งเน้นการพัฒนาและขยายความร่วมมือทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงและอื่นๆ กับมิตรประเทศ ผลักดันให้ความเชื่อมโยงด้านกฎระเบียบและเชิงสถาบันในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคภายใต้กรอบความร่วมมือ ลดการใช้มาตรการที่ไม่ใช่ภาษี (Non-Tariff Barriers : NTBs) ดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศ CLMV (Cambodia Laos Myanmar Vietnam) และอาเซียน รวมทั้ง การส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากกรอบความร่วมมือของอาเซียนกับประเทศนอกกลุ่มอาเซียนในระดับที่กว้างขึ้น อาทิ ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (Regional Comprehensive Economic Partnership : RCEP ความร่วมมือภายใต้กรอบเอเปค และกลุ่มประเทศ ๗๗ เป็นต้น

ข้อ ๓.๔ ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ (Outward Investment) ของผู้ประกอบการไทย

๓.๔.๒ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ส่งเสริมผู้ประกอบการรุ่นใหม่ที่มีความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และมุ่งเน้นการวิจัยพัฒนา เทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารจัดการ การสร้างแบรนด์ เพื่อสร้างสรรค์คุณค่าให้กับธุรกิจ สินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง

ข้อ ๓.๗ เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์ เพื่อเป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก

๓.๗.๑ รักษาบทบาทของไทยในการมีส่วนร่วมกำหนดยุทธศาสตร์ของกรอบความร่วมมือที่ดำเนินอยู่ อาทิ เอเปค กรอบการประชุมสุดยอดเอเชียตะวันออก รวมทั้ง ฝัาติดตามพัฒนาการและพิจารณาเข้าร่วมกรอบที่เป็นทางเลือกใหม่ เช่น RCEP และ TPP ในลักษณะเชิงรุกตลอดจนศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำเขตการค้าเสรีกับประเทศคู่ค้าใหม่ๆ เพื่อเปิดโอกาสทางการค้าและการลงทุนของไทยออกสู่ตลาดโลก

๕) ไทยแลนด์ ๔.๐

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและใช้เทคโนโลยี (Smart Farming) เป็นเกษตรกรแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups เปลี่ยนจาก Traditional Services ที่มีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำ ไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะสูง ทั้งนี้ เพื่อให้ประเทศไทยพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง และเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมจึงต้องพัฒนาต่อยอดกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๕ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ เช่น สร้างเส้นทางธุรกิจใหม่ (New Startups) ด้านเทคโนโลยีการเกษตร เทคโนโลยีอาหาร เป็นต้น

(๒) กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีสุขภาพ เทคโนโลยีการแพทย์ สป้า เป็นต้น

(๓) กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม เช่น เทคโนโลยีหุ่นยนต์ เป็นต้น

(๔) กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว เช่น เทคโนโลยีด้านการเงิน อุปกรณ์ต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เทคโนโลยีการศึกษา e-Market e-Commerce เป็นต้น

(๕) กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง เช่น เทคโนโลยีการออกแบบ ธุรกิจไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยีการท่องเที่ยว การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ เป็นต้น

๖) มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑)

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้เห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑) ซึ่งประกอบด้วยมาตรการบริหารอัตราากำลังคนปกติและมาตรการบริหารเชิงยุทธศาสตร์สำหรับใช้เป็นกรอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลแบบบูรณาการ โดยมาตรการบริหารเชิงยุทธศาสตร์มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของระบบบริหารและพัฒนากำลังคนเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของส่วนราชการให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำโครงการส่งเสริมวางแผนบริหารกำลังคนของส่วนราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน สำหรับในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีเป้าหมาย ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพัฒนาสังคม กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงอุตสาหกรรม โดยมีกิจกรรมที่ส่วนราชการสามารถเลือกดำเนินการได้ตามความจำเป็น ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์อัตรากำลังและแผนกำลังคน ๒) การจัดทำแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของข้าราชการพลเรือน ๓) การกำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ ๔) การจัดทำและพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการและ ๕) การบริหารกำลังคนคุณภาพ ในส่วนของกรมทรัพยากรพลังงานได้เห็นถึงความจำเป็นในการบริหารและพัฒนากำลังจึงได้นำกิจกรรมมา กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๗) แผนยุทธศาสตร์กระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

กระทรวงพาณิชย์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ เพื่อให้มีทิศทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้กระทรวงพาณิชย์ โดยมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมทรัพยากรพลังงานและรายละเอียดดังนี้

(๑) วิสัยทัศน์

เศรษฐกิจการค้าเติบโตจากฐานรากสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ภายในปี ๒๕๖๔

(๒) พันธกิจ

(๒.๑) ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางการค้า โดยส่งเสริมการสร้างมูลค่าด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจภาคการค้าและบริการให้กับผู้ประกอบการในทุกระดับอย่างครบวงจร

(๒.๒) พัฒนาเศรษฐกิจการค้าภายในประเทศให้มีความเข้มแข็ง โดยการส่งเสริมการสร้างอาชีพ พัฒนาธุรกิจท้องถิ่น และขยายช่องทางการตลาดให้ผู้ประกอบการชุมชนและเกษตรกร

(๒.๓) พัฒนาระบบการค้าให้มีความเป็นธรรมและมีมาตรฐาน สนับสนุนการประกอบธุรกิจด้วยโครงสร้างพื้นฐานทางการค้าที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับระบบสากล

(๒.๔) มุ่งส่งเสริมการค้า การประกอบธุรกิจระหว่างประเทศ และการเชื่อมโยงกับการค้าโลกโดยสร้างการยอมรับในสินค้าและบริการของไทยพร้อมกับขยายความร่วมมือระหว่างประเทศในทุกรูปแบบ

(๓) ประเด็นยุทธศาสตร์

- (๓.๑) เพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์
- (๓.๒) สร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก
- (๓.๓) ยกระดับการให้บริการและอำนวยความสะดวกทางการค้ารองรับยุคดิจิทัล
- (๓.๔) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ
- (๓.๕) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรเชิงรุกและมีธรรมาภิบาล

(๔) กลยุทธ์

- (๔.๑) ส่งเสริมและคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา
- (๔.๒) สร้างมูลค่าสินค้า/บริการชุมชน ด้วยอัตลักษณ์ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพย์สินทางปัญญา ผสานกับนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์
- (๔.๓) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบให้ทันสมัยและเอื้อต่อการดำเนินธุรกิจ
- (๔.๔) พัฒนาการให้บริการข้อมูลและอำนวยความสะดวกทางการค้าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- (๔.๕) สร้างความเชื่อมั่นด้านการค้า และยกระดับความร่วมมือการค้าการลงทุนกับองค์กรระหว่างประเทศและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- (๔.๖) พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ด้วยเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและเกิดความคุ้มค่า
- (๔.๗) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีความพร้อม มีประสิทธิภาพและเป็นมืออาชีพ
- (๔.๘) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๘) แผนที่นำทาง (Roadmap) ด้านทรัพย์สินทางปัญญาของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี

กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้ดำเนินการจัดทำแผนที่นำทาง (Roadmap) ด้านทรัพย์สินทางปัญญาของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบายทรัพย์สินทางปัญญาแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๙ โดยมีนายกรัฐมนตรี (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) เป็นประธาน (คณะกรรมการนโยบายทรัพย์สินทางปัญญาแห่งชาติ แต่งตั้งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยคณะกรรมการนโยบายทรัพย์สินทางปัญญาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ซึ่งมีงานประกอบด้วย ๖ ด้าน โดย ๔ ด้านในวัฏจักรทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property Value Chain) และเพิ่มขึ้นอีก ๒ ด้าน ที่เกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาของชุมชนและประเทศซึ่งเป็นเรื่องที่ไทยมีศักยภาพในการแข่งขัน ดังนี้

(๑) ด้านการสร้างสรรค์ (Creation)

เพื่อส่งเสริมให้เกิดการวิจัยและพัฒนาในไทยที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดได้มากขึ้น และส่งเสริมให้ผู้ประกอบการตระหนักในความสำคัญของทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งมีระบบฐานข้อมูล ทรัพย์สินทางปัญญาที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ตลอดจนมีบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาที่เพียงพอ โดยแผนการดำเนินงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ด้านทรัพย์สินทางปัญญา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์ จัดให้มีมาตรการสนับสนุนการสร้างสรรค์และการเข้าถึงแหล่งทุนที่จะส่งเสริมการสร้างสรรค์ และจัดตั้งศูนย์สนับสนุนการวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยี และทรัพย์สินทางปัญญา

(๒) ด้านการคุ้มครอง (Protection)

เพื่อให้งานจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญามีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น เป็นมาตรฐานสากล มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และใช้งานง่าย รวมทั้งมีระบบควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานของผู้ตรวจสอบและการจดทะเบียน โดยแผนการดำเนินงานซึ่งจำเป็นต้องเพิ่มจำนวนและพัฒนา ศักยภาพผู้ตรวจสอบสิทธิบัตร นายทะเบียนเครื่องหมายการค้า ปรับแก้ไขกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อลด ขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพการจดทะเบียน พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบบริหารจัดการการจดทะเบียน รวมทั้งปรับปรุงระบบการทำงาน (Workflow optimization) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การจดทะเบียน การสร้างองค์ความรู้ด้านการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา และจ้างหน่วยงานภายนอก ช่วยงานสนับสนุนและปฏิรูปกรรมทรัพย์สินทางปัญญา ให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้เท่าทันสถานการณ์ ทางการค้าที่เปลี่ยนแปลงไป

(๓) ด้านการใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ (Commercialization)

เพื่อให้งานวิจัยสามารถตอบสนองความต้องการของตลาด และใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ โดยแผนการดำเนินงานจัดพื้นที่จับคู่ธุรกิจและแสดงสินค้านวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในห้าง งานแสดงสินค้า และออนไลน์การนำผลงานวิจัยไปขยายผลหรือพัฒนาต่อยอดให้ตรงตามความต้องการของตลาดและสนับสนุนการประเมินมูลค่าทรัพย์สินทางปัญญา และใช้ทรัพย์สินทางปัญญาเป็นหลักประกันธุรกิจ

(๔) ด้านการบังคับใช้กฎหมาย (Enforcement)

เพื่อลดการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาในพื้นที่การค้าและบนอินเทอร์เน็ต และให้ไทยหลุดจาก บัญชี Priority Watch List : PWL ตามกฎหมายการค้าสหรัฐฯ มาตรา ๓๐๑ พิเศษ ตลอดจนให้ทรัพย์สินทางปัญญาไทยได้รับการคุ้มครองในต่างประเทศ โดยแผนการดำเนินงานบูรณาการปราบปรามการ บังคับใช้กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพเป็นรูปธรรม รมรณรงค์สร้างจิตสำนึกเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการบังคับใช้กฎหมายแก่เจ้าหน้าที่พัฒนาระบบฐานข้อมูลและโครงสร้างพื้นฐานด้านการบังคับใช้กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา และพัฒนามาตรการและกฎหมายการป้องกัน และปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาให้มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานสากล

(๕) ด้านสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (Geographical Indication: GI)

เพื่อให้ผู้ผลิต ชุมชนพื้นที่ ผู้บริโภค เข้าใจความสำคัญของ GI และมีระบบควบคุม มาตรฐาน และรักษาคุณภาพสินค้า GI โดยแผนการดำเนินงาน จะส่งเสริม สร้างความเข้าใจกับชุมชนและผู้ผลิต พัฒนาระบบการขึ้นทะเบียน GI ทั้งในและต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการตลาดสินค้า GI สร้างความ เข้าใจผู้บริโภค ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ขยายการขึ้นทะเบียน GI ให้ครบ ๗๗ จังหวัด ทำความเข้าใจผู้ผลิต ชุมชน และจัดให้มีระบบควบคุมมาตรฐาน และรักษาคุณภาพสินค้า GI

(๖) ด้านทรัพยากรพันธุกรรม (Genetic Resources: GRs) ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Traditional Knowledge: TK) และการแสดงออกทางวัฒนธรรมแบบดั้งเดิม (Traditional cultural expressions: TCEs)

เพื่อปกป้องคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น (TK) ทรัพยากรพันธุกรรม (GRs) และการแสดงออกทางวัฒนธรรมแบบดั้งเดิม (TCEs) จากการลักลอบนำไปใช้อย่างไม่เหมาะสม และเพื่อให้เศรษฐกิจ สังคม และชุมชนได้ประโยชน์จากการนำ GRs, TK และ TCEs ของไทยไปพัฒนาต่อยอด โดยแผนการดำเนินงาน จะ พัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำฐานข้อมูล GRs, TK และ TCEs ที่เป็น มาตรฐานเดียวกันและเป็นสากลที่สามารถเชื่อมต่อเป็นฐานข้อมูลกลางระดับชาติที่มีประสิทธิภาพ และใช้ ประโยชน์ได้จริง รวมทั้งผลักดัน การจัดทำความตกลงระหว่างประเทศ เพื่อให้มีการขออนุญาตก่อนใช้การเปิดเผย แหล่งที่มาและแบ่งปันผลประโยชน์ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาต่อยอด GRs, TK และ TCEs และนำเข้าสู่ระบบ การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

๙) **วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างและอัตรากำลัง**
ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

(๑) วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านทรัพย์สินทางปัญญาที่สะดวก รวดเร็ว เป็นมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(๒) พันธกิจ

(๒.๑) จัดทะเบียน ค้ำครองและปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

(๒.๒) ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ การบริหารจัดการและการใช้ประโยชน์ ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์

(๓) ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาให้สะดวก รวดเร็ว และเป็นมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

(๑) เพื่ออำนวยความสะดวกในการจดทะเบียนให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
 (๒) เพื่อให้ผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบการคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้ง ในประเทศและต่างประเทศ

(๓) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

(๔) เพื่อสร้างจิตสำนึกในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความรู้และส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทาง ปัญญาในเชิงพาณิชย์เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

เป้าประสงค์

(๑) คนไทยมีความรู้ และตระหนักถึงความสำคัญของทรัพย์สินทางปัญญา

(๒) ผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาศักยภาพในการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์

(๔) อำนาจหน้าที่

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวง พาณิชย พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ ดังนี้

กรมทรัพย์สินทางปัญญามีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์และ ใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์ รวมทั้งให้ความคุ้มครองและปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยให้มีอำนาจ หน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแบบผังภูมิของวงจรรวม กฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ กฎหมายว่าด้วยความลับทางการค้า กฎหมายว่าด้วยเครื่องหมาย การค้ากฎหมายว่าด้วยลิขสิทธิ์ กฎหมายว่าด้วยสิทธิบัตร รวมทั้งกฎหมายว่าด้วยการผลิตผลิตภัณฑ์ที่ดีและ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

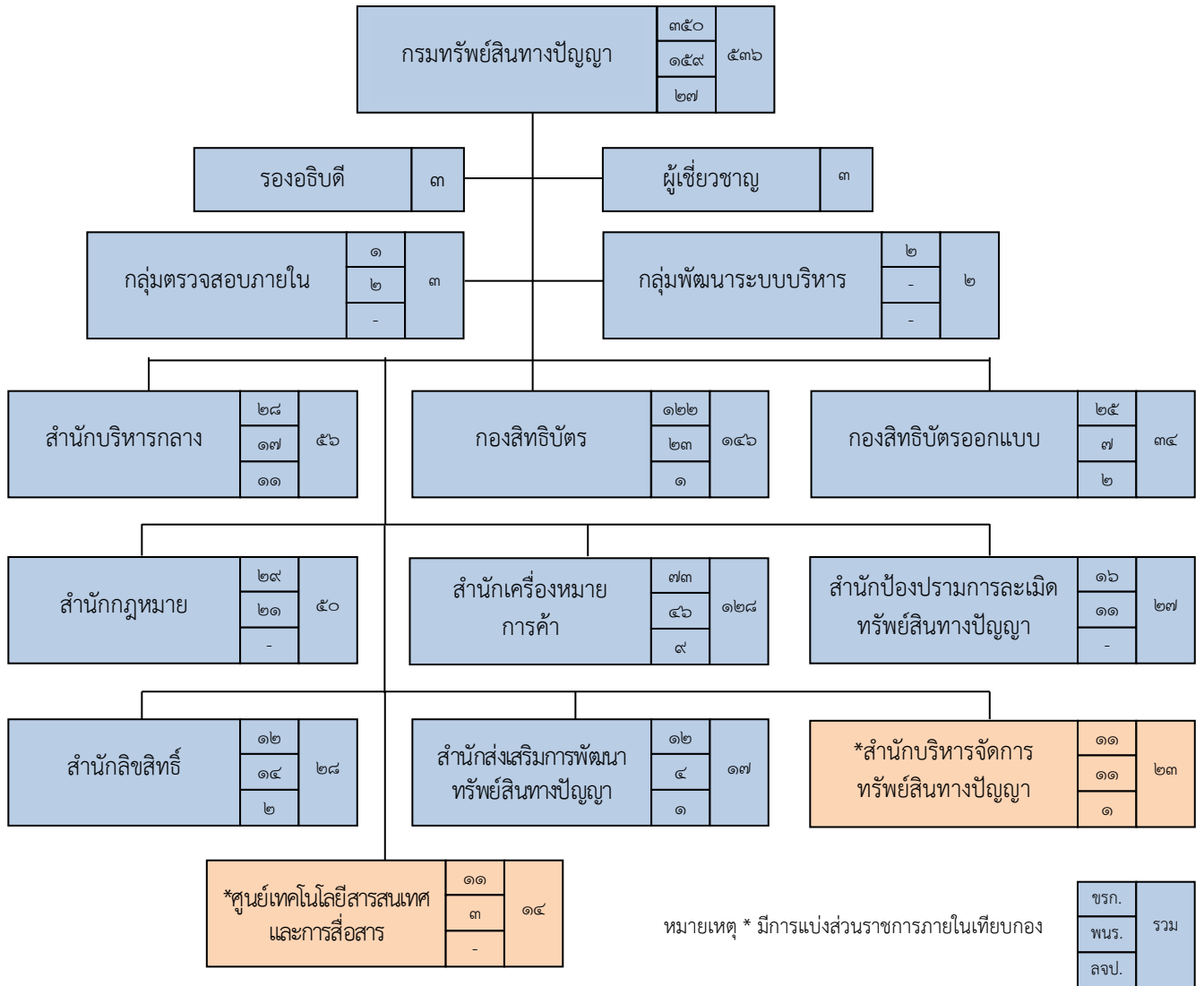
- (๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา
- (๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการจดทะเบียนคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาตามความตกลงหรือความร่วมมือระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคี
- (๔) ส่งเสริมการปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (๕) พัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้เปลี่ยนแปลงไป
- (๖) ดำเนินการป้องปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ส่งเสริมการใช้สิทธิอย่างเป็นธรรมและสร้างวินัยทางการค้า
- (๗) ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ การบริหารจัดการ และการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์
- (๘) ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและการอนุญาโตตุลาการด้านทรัพย์สินทางปัญญา
- (๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

(๕) โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังคน

กรมทรัพย์สินทางปัญญามีอัตรากำลัง ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๕๓๖ อัตรา โดยเป็นข้าราชการจำนวน ๓๕๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒๗ อัตรา และพนักงานราชการ ๑๕๙ อัตรา มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการระดับสำนัก ๖ สำนัก ๒ กอง กลุ่มงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดี ๒ กลุ่มงาน และมีการแบ่งส่วนราชการภายในมีฐานะเทียบกอง ๒ ส่วนราชการ ดังนี้

- (๕.๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (๕.๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- (๕.๓) สำนักบริหารกลาง
- (๕.๔) กองสิทธิบัตร
- (๕.๕) กองสิทธิบัตรออกแบบ
- (๕.๖) สำนักกฎหมาย
- (๕.๗) สำนักเครื่องหมายการค้า
- (๕.๘) สำนักลิขสิทธิ์
- (๕.๙) สำนักป้องปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
- (๕.๑๐) สำนักส่งเสริมการพัฒนาทรัพย์สินทางปัญญา
- (๕.๑๑) สำนักบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา*
- (๕.๑๒) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*

โดยมีแผนภาพโครงสร้างและอัตรากำลังของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ดังนี้



แผนภาพที่ ๓ โครงสร้างและอัตรากำลังของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

(๖) การจำแนกตำแหน่งข้าราชการของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้จำแนกประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญออกเป็น ๔ ประเภท คือ

(๖.๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ซึ่งในส่วนของกรมทรัพย์สินทางปัญญามีตำแหน่งประเภทบริหาร ดังนี้

(๖.๑.๑) นักบริหาร ระดับต้น (รองอธิบดี)

(๖.๑.๒) นักบริหาร ระดับสูง (อธิบดี)

(๖.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรมและตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งในส่วนของกรมทรัพยากรทางปัญญามีตำแหน่งประเภทอำนวยการ ดังนี้

(๖.๒.๑) อำนวยการ ระดับต้น (อำนวยการกอง)

(๖.๒.๒) อำนวยการ ระดับสูง [อำนวยการกอง อำนวยการสำนัก/อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ)]

(๖.๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ซึ่งในส่วนของกรมทรัพยากรทางปัญญามีตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนี้

(๖.๓.๑) ระดับปฏิบัติการ

(๖.๓.๒) ระดับชำนาญการ

(๖.๓.๓) ระดับชำนาญการพิเศษ

(๖.๓.๔) ระดับเชี่ยวชาญ

(๖.๓.๕) ระดับทรงคุณวุฒิ (ในกรมทรัพยากรทางปัญญาไม่มีระดับนี้)

(๖.๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ตามที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งในส่วนของกรมทรัพยากรทางปัญญามีตำแหน่งประเภททั่วไป ดังนี้

(๖.๔.๑) ระดับปฏิบัติงาน

(๖.๔.๒) ระดับชำนาญงาน

(๖.๔.๓) ระดับอาวุโส

(๖.๔.๔) ระดับทักษะพิเศษ (ในกรมทรัพยากรทางปัญญาไม่มีระดับนี้)

โดยที่ปัจจุบันกรมทรัพยากรทางปัญญามีจำนวนตำแหน่งในสายงานทั้งหมด ๑๘ สายงานแยกเป็นประเภทต่างๆ ดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ ตำแหน่งในสายงาน ประเภท และระดับตำแหน่งของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง										รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ				ทั่วไป		
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ชช	ชพ	ชก/ ชพ	ปค/ ชก	อว	ปง/ ชง	
๑	นักบริหาร	๑	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๔
๒	นักวิชาการพาณิชย์	-	-	-	-	๔	๘	๑๗	๗๘	-	-	๑๐๗
๓	นิติกร	-	-	-	-	๑	๕	๒	๓๖	-	-	๔๔
๔	ผู้อำนวยการ	-	-	๕	๑	-	-	-	-	-	-	๖
๕	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(นิติกร)	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	๒
๖	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	-	๒	๓	-	-	๕
๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	๑	๑	๔	-	-	๖
๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	๑	๖	-	-	๗
๑๐	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	๑	๓	-	-	๔
๑๑	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	๓
๑๒	นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑
๑๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	๑	-	๑๐	-	-	๑๑
๑๕	นักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตร	-	-	-	-	-	๔	๔	๑๒๓	-	-	๑๓๑
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๑	๑๑
๑๗	เจ้าพนักงานการพาณิชย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	๕
๑๘	นายช่างเทคนิค	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑
รวม		๑	๓	๗	๑	๕	๑๙	๓๐	๒๖๗	๑	๑๖	๓๕๐

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

จากข้อมูลของรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนของสภาปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ยุทธศาสตร์กระทรวงพาณิชย์ แผนที่นำทาง (Roadmap) ด้านทรัพยากรสุขภาพ ปัญหา ยุทธศาสตร์ของกรม ทรัพยากรสุขภาพ ปัญหา ข้อมูลทางด้านโครงสร้างและอัตราากำลังคนของกรมทรัพยากรสุขภาพ ปัญหา และข้อมูลจากการ วิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้ที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้นำมากำหนดเป็น ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและนำมาวิเคราะห์หาส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญ ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการ วิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ซึ่งได้ข้อมูลมาจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๒๒-๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ และได้นำเสนอต่อที่ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๑ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- (๑) การพัฒนาระบบสิ่งจูงใจที่เหมาะสมเพื่อดึงดูด สร้างและรักษาบุคลากร
- (๒) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
- (๓) สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- (๔) การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- (๕) การบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกัน

และปราบปรามการทุจริต

- (๖) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๗) การวางแผนและบริหารอัตราากำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ

ตารางที่ ๓ การวิเคราะห์ส่วนต่าง(Gap Analysis) ของความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ กับสถานภาพปัจจุบัน

ลำดับความสำคัญ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความสำคัญ/ความจำเป็นต่อเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ							สถานภาพปัจจุบัน							ส่วนต่าง
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	เฉลี่ย	๑	๒	๓	๔	๕	รวม	เฉลี่ย	
๑	การพัฒนาระบบสิ่งจูงใจที่เหมาะสมเพื่อดึงดูด สร้างและรักษาบุคลากร	-	-	๑	๑๒	๒๒	๓๕	๔.๖๐	๑๔	๑๐	๑๑	-	-	๓๕	๑.๙๑	๒.๖๔
๒	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	-	-	-	๑๐	๒๕	๓๕	๔.๗๑	๙	๗	๑๘	๑	-	๓๕	๒.๓๑	๒.๔๐
๓	สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสร้าง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	-	-	๒	๑๒	๒๑	๓๕	๔.๕๔	๕	๑๓	๑๕	๒	-	๓๕	๒.๔๐	๒.๑๔

ลำดับ ความ สำคัญ	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความสำคัญ/ความจำเป็นต่อเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ							สถานภาพปัจจุบัน							ส่วนต่าง
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	เฉลี่ย	๑	๒	๓	๔	๕	รวม	เฉลี่ย	
๔	การพัฒนาหน่วยงานให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	-	-	๔	๑๒	๑๙	๓๕	๔.๔๒	๘	๘	๑๕	๔	-	๓๕	๒.๔๒	๒.๐๐
๕	การบริหารงานบุคคลที่ เป็นไปตามระบบ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและ ป้องกันและปราบปราม การทุจริต	-	-	๒	๑๓	๒๐	๓๕	๔.๕๑	๕	๗	๒๐	๓	-	๓๕	๒.๖๐	๑.๙๑
๖	การนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	-	-	๕	๗	๒๓	๓๕	๔.๕๑	๓	๙	๒๑	๒	-	๓๕	๒.๖๒	๑.๘๙
๗	การวางแผนและบริหาร อัตรากำลังคนให้สอดคล้อง กับบทบาทภารกิจ	-	๑	๑	๑๐	๒๓	๓๕	๔.๕๗	๑	๑๓	๑๖	๕	-	๓๕	๒.๗๑	๑.๘๖

๓.๒.๔ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

จากการที่ได้ร่วมกันกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรมทรัพยากรทางปัญญาที่เห็นควรดำเนินการและได้ร่วมกันวิเคราะห์ส่วนต่างของความสำคัญหรือความจำเป็น
ต่อเป้าหมาย พันธกิจของกรมทรัพยากรทางปัญญากับสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากร
ทางปัญญาในปัจจุบัน ซึ่งมีส่วนต่างของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ จากนั้นมากำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และ
ตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละเป้าประสงค์ โดยมีกำหนดได้ดังนี้

ตารางที่ ๔ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑	การพัฒนาระบบสิ่งจูงใจที่ เหมาะสมเพื่อดึงดูด สร้าง และรักษามูลค่า	๑.๑ มีการพัฒนาเส้นทางความ ก้าวหน้าของข้าราชการ (Career Path)	•ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานหลัก (๒ สายงาน นว.สบ./นว.พณ. ปี ๖๑-๖๒) (ปี ๖๓ ทุกสายงาน ๑๓ สายงาน ยกเว้น นักบริหาร/อำนวยการ) •ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา ตามแผนเส้นทางความก้าวหน้า (ร้อยละ ๘๐ ต่อปี) เริ่มปี ๖๒ เป็นต้นไป

ลำดับ ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑ (ต่อ)	การพัฒนาระบบสิ่งจูงใจที่เหมาะสมเพื่อดึงดูด สร้าง และรักษาบุคลากร (ต่อ)	๑.๒ มีแผนปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	•ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผน ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น (ปี ๖๑-๖๔)
๒	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่าง มีอาชีพ	๒.๑ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากร (Strategic Development Plan)	•ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปี ๖๑-๖๒) •ร้อยละของหลักสูตรการพัฒนา บุคลากรที่ครอบคลุมทุกกลุ่ม เป้าหมาย (ร้อยละ ๑๐๐) (ปี ๖๑-๖๒) •ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ให้พร้อมกับการปฏิบัติการกิจ (สรณณะด้านข้อมูล/ทักษะดิจิทัล) (ร้อยละ ๘๐) (ปี ๖๒-๖๔) •ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่รับ การพัฒนา (ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป) (ปี ๖๒-๖๔) •ร้อยละความคุ้มค่าการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป) (ปี ๖๒-๖๔)
๓	สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อ ต่อการปฏิบัติงานและสร้าง ความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	๓.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่าง การทำงานกับชีวิตส่วนตัว	•จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (ปี ๖๑-๖๔)
		๓.๒ บุคลากรมีความผูกพันกับ องค์กรทำให้การขับเคลื่อน การกิจของหน่วยงาน บรรลุตามเป้าหมาย	•ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนความผูกพันของบุคลากร (ปี ๖๒, ๖๔) •ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการได้ ตามแผนผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ปี ๖๒, ๖๔)
๔	การพัฒนาหน่วยงานให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๔.๑ การส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการจัดการความรู้ และมีฐานข้อมูลความรู้	•ร้อยละของหน่วยงานภายในกรม มีการจัดการความรู้ (ร้อยละ ๘๐) ปี (๖๒-๖๔) •จำนวนข้อมูลความรู้ที่นำเข้าไปในระบบ ฐานข้อมูลการจัดการความรู้ (ปีละ ๕ เรื่อง/ข้อมูล) (๖๒-๖๔)

ลำดับ ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔ (ต่อ)	การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)	๔.๒ มีการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน สิทธิประโยชน์และเรื่องที่น่าสนใจแก่บุคลากร	• จำนวนเรื่องที่ให้ความรู้กับบุคลากร (ปีละ ๕ เรื่อง) (ปี ๖๒-๖๔)
๕	การบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๕.๑ กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรมในอดีต มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	• จำนวนเรื่องร้องเรียนในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่ไม่โปร่งใสเป็นธรรม (ไม่มีเรื่องร้องเรียน) (ปี ๖๑-๖๔) • จำนวนช่องทางในการสื่อสารภายในกรมในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรได้ทราบ (จำนวน ๕ ช่องทาง) (ปี ๖๑-๖๔)
		๕.๒ มีแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันและปราบปรามการทุจริต	• ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป) (ปี ๖๑-๖๔)
		๕.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล (ปี ๖๒) • มีกลไกและมาตรการการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม (ปี ๖๑-๖๔) • จำนวนเรื่องร้องเรียนในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม (ไม่มีเรื่องร้องเรียน) (ปี ๖๑-๖๔)
		๕.๔ มีการดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด	• ร้อยละของเรื่องที่ทำเนิการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (หากมีเรื่องที่ต้องดำเนินการ) (ร้อยละ ๑๐๐) (ปี ๖๑-๖๔)

ลำดับ ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๖	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	ร้อยละของข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS ที่เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ ๙๕) (ปี ๖๑-๖๔)
		๖.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนกระบวนงานที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ กระบวนงาน) (ปี ๖๒-๖๔)
๗	การวางแผนและบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ	๗.๑ มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง และการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ทิศทางการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ (Workforce Analysis and Planning)	- ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน (ปี ๖๓) - ร้อยละการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรภายในกรมได้สอดคล้องกับความจำเป็นเร่งด่วนตามภารกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศ - มีการใช้ประโยชน์ของอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการในส่วนราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ ของกรอบอัตรากำลังทั้งหมด (ปี ๖๑-๖๔)
		๗.๒ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ (Talent Management)	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ (ปี ๖๑-๖๒) - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ (ร้อยละ ๘๐ ต่อปี) (ปี ๖๒-๖๔) - มีสัดส่วนของจำนวนกลุ่มกำลังคนคุณภาพต่อตำแหน่งประเภทบริหาร อำนวยการ และเชี่ยวชาญเพิ่มสูงขึ้น

ลำดับ ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๗ (ต่อ)	การวางแผนและบริหาร อัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ (ต่อ)	๗.๓ มีการจัดทำแผนรองรับ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อายุข้าราชการ (Aging Transformation Plan)	•ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อายุข้าราชการ (ปี ๖๑-๖๒) •ร้อยละของการดำเนินการตามแผน รองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อายุข้าราชการ (ร้อยละ ๘๐) (ปี ๖๒-๖๔)

๓.๒.๕ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจากการวิเคราะห์และกำหนดขึ้นมาในขั้นตอนที่ ๓.๒.๑-๓.๒.๔ มาจัดทำรายละเอียดลงในแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ และผู้รับผิดชอบ รวมทั้ง นำเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อฝ่ายบริหารให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนต่อไป สำหรับรายละเอียดของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญาจะได้นำเสนอไว้ในบทที่ ๔

๓.๓ ขั้นตอนนำแผนไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการบริหารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามกิจกรรมและเป้าหมายต่างๆที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติตามแผนอย่างชัดเจน และเมื่อมีการปฏิบัติตามแผนไประยะหนึ่งแล้ว จำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผลความสำเร็จเป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้น หรือจำเป็นต้องการความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือขอรับการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆจากผู้บริหาร เพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สำหรับรายละเอียดจะได้นำเสนอไว้ในบทที่ ๕

บทที่ ๔

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการในบทที่ ๓ มาจัดทำรายละเอียดลงในแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ข้อมูลพื้นฐาน ระดับเป้าหมาย น้ำหนักของตัวชี้วัด เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการ ผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่จะดำเนินการในแต่ละตัวชี้วัด โดยนำข้อมูลมาใส่ลงในมิติต่างๆ ๕ มิติ ได้แก่ ๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งจะทำให้ได้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมของกรมทรัพย์สินทางปัญญา และช่วยให้กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้พัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้นต่อไป รายละเอียดของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ดังนี้

๔.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เป็นหน่วยงานให้บริการด้านทรัพย์สินทางปัญญาที่สะดวกรวดเร็ว เป็นมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	๑. การพัฒนาระบบสิ่งจูงใจที่เหมาะสมเพื่อดึงดูด สร้างและรักษาบุคลากร ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ๓. สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ๔. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
พันธกิจ	๕. การบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันและปราบปรามการทุจริต
๑) จัดทะเบียน คຸ້ມครองและปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในและต่างประเทศ ๒) ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ การบริหารจัดการ และการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์	๖. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๗. การวางแผนและบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา(ปี งบ.)			
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ มีการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ (Career Path)	•ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานหลัก ๒ สายงาน (นว.สบ./นว.พณ. ปี๖๑-๖๒) (ปี ๖๓ ทุกสายงาน ๑๓ สายงาน ยกเว้น นักบริหาร/อำนวยการ)	-	๑	๒	๓	๔	๕	๕๐	๒๐		•โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการ	กบค./คณะทำงาน/สำนัก/กอง/ศูนย์				
		•ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนเส้นทางความก้าวหน้า (ร้อยละ ๘๐ ต่อปี) เริ่มปี ๖๒ เป็นต้นไป	-	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๕๐			•จัดบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามแผนเส้นทางความก้าวหน้า	กบค.				
	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร (Strategic Development Plan)	•ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร (ปี ๖๑-๖๒)	-	๑	๒	๓	๔	๕	๒๐			•โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กบค./คณะทำงาน/สำนัก/กอง/ศูนย์				

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา(ปี งบ.)			
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ (Strategic Development Plan) (ต่อ)	• ร้อยละของหลักสูตรการพัฒนาศูนย์ที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ (ร้อยละ ๑๐๐) (ปี ๖๑-๖๒)	-	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๒๐	๒๐		• จัดทำหลักสูตรการพัฒนาศูนย์ที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย	กบค./คณะทำงาน/สำนัก/กอง/ศูนย์				
		• ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้พร้อมกับการปฏิบัติงาน (สมรรถนะด้านข้อมูล/ทักษะดิจิทัล (ร้อยละ ๘๐) (ปี ๖๒-๖๔)	-	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๐			• จัดบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้พร้อมกับการปฏิบัติงาน	กบค.สำนัก/กอง/ศูนย์				
		• ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป) (ปี ๖๒-๖๔)	-	น้อยกว่า ๖๔	๖๕ - ๖๙	๗๐ - ๗๔	๗๕ - ๗๙	๘๐ ขึ้นไป	๒๐			• จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	กบค.				
		• ร้อยละความคุ้มค่าการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป) (ปี ๖๒-๖๔)	-	น้อยกว่า ๖๔	๖๕ - ๖๙	๗๐ - ๗๔	๗๕ - ๗๙	๘๐ ขึ้นไป	๒๐			• จัดทำแบบประเมินความคุ้มค่าการฝึกอบรม	กบค.				

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา(ปี งบ.)			
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๓ มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ทิศทางการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ (Workforce Analysis and Planning)	•ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน (ปี ๖๓)	-	๑	๒	๓	๔	๕	๓๐	๒๐	๒๐	•โครงการวิเคราะห์อัตรากำลังคนและการวางแผนกำลังคน	กบค./คณะทำงาน/สำนัก/กอง/ศูนย์				
		•ร้อยละการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรภายในกรมได้สอดคล้องกับความจำเป็นเร่งด่วนตามภารกิจและทิศทางของประเทศ	-	น้อยกว่า ๘๐	๘๐ - ๘๔	๘๕ - ๘๙	๙๐ - ๙๔	๙๕ ขึ้นไป	๓๕			•การจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรภายในกรมได้สอดคล้องกับความจำเป็นเร่งด่วนตามภารกิจและทิศทางของประเทศ	ผู้บริหารสำนัก/กอง/ศูนย์/กบค.				
		•มีการใช้ประโยชน์ของอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการในส่วนราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ ขึ้นไปของกรอบอัตรากำลังทั้งหมด (ปี ๖๑-๖๔)	-	น้อยกว่า ๘๐	๘๐ - ๘๔	๘๕ - ๘๙	๙๐ - ๙๔	๙๕ ขึ้นไป	๓๕			•ตรวจสอบการใช้ประโยชน์อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการของกรม ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ทุกปี	กบค.				
	๑.๔ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ (Talent Management)	•ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ (ปี ๖๑-๖๒)	-	๑	๒	๓	๔	๕	๓๕	๒๐		•โครงการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ	กบค./คณะทำงาน/สำนัก/กอง/ศูนย์				

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา(ปี งบ.)			
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๔ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ (Talent Management) (ต่อ)	• ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ (ร้อยละ ๘๐ ต่อปี) (ปี ๖๒-๖๔)	-	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๓๕			• จัดบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ	กบค.				
		• มีสัดส่วนของจำนวนกลุ่มกำลังคนคุณภาพต่อตำแหน่งประเภทบริหาร อำนวยการ และเชี่ยวชาญเพิ่มสูงขึ้น (ร้อยละ ๘๐)	-	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๓๐			• การคัดเลือก สรรหา กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ผู้บริหาร สำนัก/ กอง/ ศูนย์/ กบค.				
	๑.๕ มีการจัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ (Aging Transformation Plan)	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ (ปี ๖๑-๖๒)	-	๑	๒	๓	๔	๕	๕๐			• โครงการจัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ	กบค./ คณะทำงาน/ สำนัก/ กอง/ ศูนย์				
		• ร้อยละของการดำเนินการตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ (ร้อยละ ๘๐) (ปี ๖๒-๖๔)	-	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๕๐	๒๐		• การดำเนินการตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ	กบค.				

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา(ปี งบ.)			
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	• ร้อยละของข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ ๙๕) (ปี ๖๑-๖๔)	ร้อยละ ๘๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕๐		• การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กบค.				
	๒.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	• จำนวนกระบวนการที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ กระบวนการ) (ปี ๖๑-๖๔)	๔ กระบวนการ	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๕๐	๒๐	• โครงการจัดทำแผนพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้	กบค./ศท.				
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ มีแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น (ปี ๖๑-๖๔)	-	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๒๕		• จัดทำแผนปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษผู้เชี่ยวชาญและอำนวยการระดับสูง	กบค./กสบ./กสอ.				
	๓.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้และมีความรู้พื้นฐานข้อมูลความรู้	• ร้อยละของหน่วยงานภายในกรมมีการจัดการความรู้ (ร้อยละ ๘๐) ปี (๖๒-๖๔)	-	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๕๐	๒๕		• โครงการให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้-ตรวจสอบการดำเนินการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน	กบค./สำนัก/กอง/ศูนย์				

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา(ปี งบ.)			
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๓.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้และมีความรู้และมีความรู้ (ต่อ)	•จำนวนข้อมูลความรู้ที่นำเข้าในระบบฐานข้อมูลการจัดการความรู้ (ปีละ ๕ เรื่อง/ข้อมูล) (ปี ๖๒-๖๔)	-	๑	๒	๓	๔	๕	๕๐			•จัดทำ/จัดหาข้อมูลความรู้เพื่อนำเข้าระบบฐานข้อมูลการจัดการความรู้	กบค./สำนัก/กอง/ศูนย์				
	๓.๓ มีการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และเรื่องที่นำเสนอแนะแก่บุคลากร	•จำนวนเรื่องที่ให้ความรู้กับบุคลากร (ปีละ ๕ เรื่อง) (ปี ๖๒-๖๔)	-	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๒๕		•จัดประชุม/ชี้แจงให้มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และเรื่องที่นำเสนอแนะแก่บุคลากร	กบค.				
	๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	•ระดับความสำเร็จการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล (ปี ๖๒)	-	๑	๒	๓	๔	๕	๓๕		๒๐	•โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล	กบค./สำนัก/กอง/ศูนย์				
		•มีกลไกหรือมาตรการการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม	มีหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน	-	-	-	-	มีกลไก	๓๕	๒๕		•ปรับปรุงหลักเกณฑ์/วิธีการการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น	กบค.				

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา(ปี งบ.)			
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๓.๔ การประเมินผล การปฏิบัติงาน ระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน (ต่อ)	•จำนวนเรื่องร้องเรียนในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม (ไม่มีเรื่องร้องเรียน) (ปี ๖๑-๖๔)	ไม่มี	๔	๓	๒	๑	๐	๓๐			•ดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนตามระเบียบที่กำหนด	กบค.				
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ กระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง บุคลากรต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ คุณธรรม จริยธรรมในอดีต มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้	•จำนวนเรื่องร้องเรียนในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง บุคลากรที่ไม่โปร่งใส เป็นธรรม (ไม่มีเรื่องร้องเรียน) (ปี ๖๑-๖๔)	ไม่มี	๔	๓	๒	๑	๐	๕๐	๓๕		•ดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนตามระเบียบที่กำหนด	กบค.				

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา(ปี งบ.)			
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๔.๑ กระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง บุคลากรต้อง คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรมในอดีต มีความโปร่งใส เป็นธรรมและ ตรวจสอบได้ (ต่อ)	•จำนวนช่องทางในการ สื่อสารภายในกรมใน เรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ บุคลากรได้ทราบ (จำนวน ๕ ช่องทาง) (ปี ๖๑-๖๔)	๓ ช่องทาง	๑	๒	๓	๔	๕	๕๐			•จัดทำสื่อ/ช่องทางในการ สื่อสารภายในกรมในเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล	กบค.				
	๔.๒ มีแผนส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริต	•ร้อยละของกิจกรรมที่ ดำเนินการได้ตามแผน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันและปราบ ปรามการทุจริต (ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป) (ปี ๖๑-๖๔)	-	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๓๕	๒๐	•การดำเนินการได้ตามแผน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกัน และปราบปรามการทุจริต	กลุ่มงาน คุ้มครอง จริยธรรม				

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา(ปี งบ.)			
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ การบริการ ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๔.๓ มีการดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด	• ร้อยละของเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด (หากมีเรื่องที่ต้องดำเนินการ) (ร้อยละ ๑๐๐) (ปี ๖๑-๖๔)	ไม่มีเรื่อง	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๓๐		• การดำเนินทางวินัยกับผู้ที่กระทำผิดวินัยภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด	กบค.				
มิติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตและ ความสมดุล ระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๕.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	• จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (ปี ๖๑-๖๔)	-	-	-	๑	๒	๓	๑๐๐	๕๐	๒๐	• การจัดกิจกรรมพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน	กบค./				
	๕.๒ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรทำให้การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมาย	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนความผูกพันของบุคลากร (ปี ๖๒, ๖๔)	-	๑	๒	๓	๔	๕	๕๐	๒๕		• โครงการจัดทำแผนความผูกพันของบุคลากร	กบค./ สำนัก/ กอง				
		• ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป) (ปี ๖๒, ๖๔)	-	น้อยกว่า ๖๔	๖๕-๖๙	๗๐-๗๔	๗๕-๗๙	๘๐ ขึ้นไป	๕๐	๒๕		• การดำเนินการตามแผนผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	กบค.				

๔.๒ สรุปภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน/ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์/ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

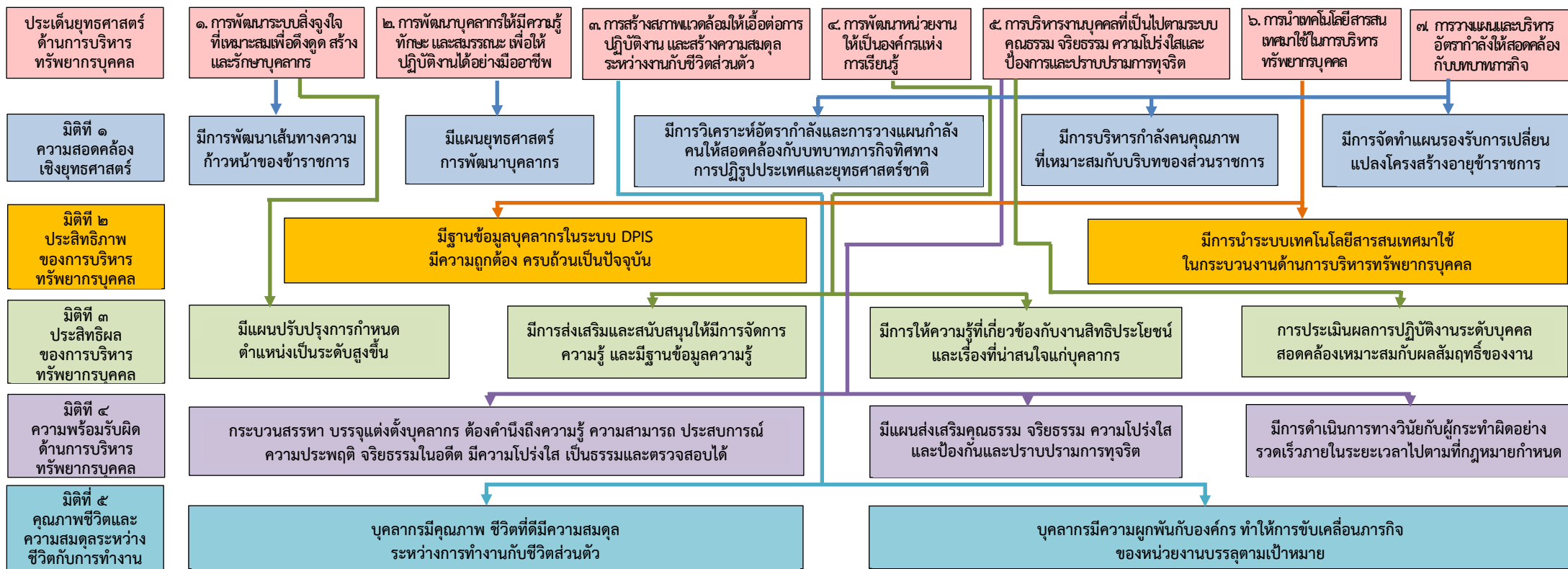
แผนการปฏิรูปประเทศ : ด้านที่ ๒ การบริหารราชการแผ่นดิน/ ด้านที่ ๕ เศรษฐกิจ/ ด้านที่ ๑๑ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์/ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน/ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย/ ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม/ ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงพาณิชย์ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์/ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก/ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการให้บริการและอำนวยความสะดวกทางการค้ารองรับยุคดิจิทัล/ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ/ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรเชิงรุกและธรรมาภิบาล

วิสัยทัศน์กรมทรัพย์สินทางปัญญา : เป็นหน่วยงานให้บริการด้านทรัพย์สินทางปัญญาที่สะดวกรวดเร็ว เป็นมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

แผนปฏิบัติการกรมทรัพย์สินทางปัญญา พันธกิจ : ๑. จัดทะเบียน คຸ້ມครอง และปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในและต่างประเทศ/ ๒. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ การบริหารจัดการ และการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์



๔.๓ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เป็นหน่วยงานให้บริการด้านทรัพย์สินทางปัญญาที่สะดวกรวดเร็ว เป็นมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	๑. การพัฒนาระบบสิ่งจูงใจที่เหมาะสมเพื่อดึงดูด สร้างและรักษาบุคลากร ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ๓. สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ๔. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
พันธกิจ	๕. การบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันและปราบปรามการทุจริต
๑) จัดทะเบียน ค้ำครองและปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในและต่างประเทศ ๒) ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ การบริหารจัดการ และการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์	๖. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๗. การวางแผนและบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
					ต.ค. ๖๐	พ.ย. ๖๐	ธ.ค. ๖๐	ม.ค. ๖๑	ก.พ. ๖๑	มี.ค. ๖๑	เม.ย. ๖๑	พ.ค. ๖๑	มิ.ย. ๖๑	ก.ค. ๖๑			ส.ค. ๖๑	ก.ย. ๖๑
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ มีการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ (Career Path)	•ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานหลัก ๒ สายงาน (นว.สบ./นว.พณ.) (ปี ๖๑-๖๒) <u>ระดับ ๑</u> ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> จัดทำร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานนักวิชาการ ตรวจสอบสิทธิบัตรและนักวิชาการพาณิชย์ <u>ระดับ ๓</u> จัดประชุมคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นร่างแผนความก้าวหน้าในสายงาน <u>ระดับ ๔</u> จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหารอนุมัติ <u>ระดับ ๕</u> แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องและดำเนินการตามแผน	ระดับ ๕	•โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน													กบค./คณะกรรมการสำนัก/กอง/ศูนย์	พัฒนาตามแผนในปี ๖๒ เป็นต้นไป -จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าทุกสายงานในปี ๖๓-๖๔

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
					ต.ค. ๖๐	พ.ย. ๖๐	ธ.ค. ๖๐	ม.ค. ๖๑	ก.พ. ๖๑	มี.ค. ๖๑	เม.ย. ๖๑	พ.ค. ๖๑	มิ.ย. ๖๑	ก.ค. ๖๑	ส.ค. ๖๑			ก.ย. ๖๑
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ (Strategic Development Plan)	•ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปี ๖๑-๖๒) <u>ระดับ ๑</u> ศึกษาภูมิ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ <u>ระดับ ๓</u> จัดประชุมคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร <u>ระดับ ๔</u> จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหารอนุมัติ <u>ระดับ ๕</u> แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องและดำเนินการตามแผน	ระดับ ๕	•โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร													กบค./คณะทำงานสำนัก/กอง/ศูนย์	ดำเนินการตามแผนในปี ๖๒-๖๔
		•ร้อยละของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปี ๖๑-๖๒)	ร้อยละ ๑๐๐	•จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย														กบค./คณะทำงานสำนัก/กอง/ศูนย์

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
					๖๐	๖๐	๖๐	๖๑	๖๑	๖๑	๖๑	๖๑	๖๑	๖๑	๖๑			๖๑
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๓ มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจทิศทางการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ (Workforce Analysis and Planning)	●มีการใช้ประโยชน์ของอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการในส่วนราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ ขึ้นไปของกรอบอัตรากำลังทั้งหมด (ปี ๖๑-๖๔)	ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป	●ตรวจสอบการใช้ประโยชน์อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการของกรม ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ทุกปี													กบค.	ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังในปี ๖๓ (เพื่อจัดทำกรอบพนักงานราชการรอบที่ ๕)
	๑.๔ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ (Talent Management)	●ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ (ปี ๖๑-๖๒) <u>ระดับ ๑</u> ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> จัดทำร่างแผนบริหารกำลังคนคุณภาพ	ระดับ ๕	●โครงการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ													กบค./คณะทำงานสำนัก/กอง/ศูนย์	ดำเนินการตามแผนในปี ๖๒-๖๔

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
					ต.ค. ๖๐	พ.ย. ๖๐	ธ.ค. ๖๐	ม.ค. ๖๑	ก.พ. ๖๑	มี.ค. ๖๑	เม.ย. ๖๑	พ.ค. ๖๑	มิ.ย. ๖๑	ก.ค. ๖๑	ส.ค. ๖๑			ก.ย. ๖๑
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๔ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ (Talent Management) (ต่อ)	ระดับ ๓ จัดประชุมคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นร่างแผนบริหารกำลังคนคุณภาพ ระดับ ๔ จัดทำแผนบริหารกำลังคนคุณภาพฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหารอนุมัติ ระดับ ๕ แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องและดำเนินการตามแผน	ระดับ ๕	•โครงการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ (ต่อ)													กบค./คณะทำงานสำนัก/กอง/ศูนย์	ดำเนินการตามแผนในปี ๖๒-๖๔
	๑.๕ มีการจัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ (Aging Transformation Plan)	•ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ (ปี ๖๑-๖๒) ระดับ ๑ ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ จัดทำร่างแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ ระดับ ๓ จัดประชุมคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นร่างแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ	ระดับ ๕	•โครงการจัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ													กบค./คณะทำงานสำนัก/กอง/ศูนย์	ดำเนินการตามแผนในปี ๖๒-๖๔

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
					ต.ค. ๖๐	พ.ย. ๖๐	ธ.ค. ๖๐	ม.ค. ๖๑	ก.พ. ๖๑	มี.ค. ๖๑	เม.ย. ๖๑	พ.ค. ๖๑	มิ.ย. ๖๑	ก.ค. ๖๑	ส.ค. ๖๑			ก.ย. ๖๑
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๕ มีการจัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ (Aging Transformation Plan)	ระดับ ๔ จัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหารอนุมัติ ระดับ ๕ แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องและดำเนินการตามแผน	ระดับ ๕	•โครงการจัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ													กบค./ คณะกรรมการ สำนัก/กอง/ ศูนย์	ดำเนินการตามแผนในปี ๖๒-๖๔
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	•ร้อยละของข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน (ปี ๖๑-๖๔)	ร้อยละ ๙๕	•การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล													กบค./	
	๒.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	•จำนวนกระบวนการที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ปี ๖๑-๖๔)	๕ กระบวนการ	•โครงการจัดทำแผนพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้													กบค./ ศท.	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
					ต.ค. ๖๐	พ.ย. ๖๐	ธ.ค. ๖๐	ม.ค. ๖๑	ก.พ. ๖๑	มี.ค. ๖๑	เม.ย. ๖๑	พ.ค. ๖๑	มิ.ย. ๖๑	ก.ค. ๖๑	ส.ค. ๖๑			ก.ย. ๖๑
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ มีแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	•ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น (ปี ๖๑-๖๔) <u>ระดับ ๑</u> ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> จัดทำร่างแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น <u>ระดับ ๓</u> จัดประชุมหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น <u>ระดับ ๔</u> จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหารอนุมัติ <u>ระดับ ๕</u> มีหนังสือถึงฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงพาณิชย์	ระดับ ๕	•จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญและอำนวยการระดับสูง													กบค./ กสบ./กสอ./ สคม.	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
					๖๐	๖๐	๖๐	๖๑	๖๑	๖๑	๖๑	๖๑	๖๑	๖๑	๖๑			๖๑
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	•มีกลไกหรือมาตรการการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม (ปี ๖๑-๖๔)	มีกลไก	•ปรับปรุงหลักเกณฑ์/วิธีการการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น													กบค.	
		•จำนวนเรื่องร้องในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม (ไม่มีเรื่องร้องเรียน) (ปี ๖๑-๖๔)	ระดับ ๕ (ไม่มีเรื่องร้องเรียน)	•ดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนตามระเบียบที่กำหนด													กบค.	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณสมบัติ คุณธรรม จริยธรรม ในอดีต มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้	•จำนวนเรื่องร้องเรียนในการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ไม่โปร่งใสเป็นธรรม (ไม่มีเรื่องร้องเรียน) (ปี ๖๑-๖๔)	ระดับ ๕ (ไม่มีเรื่องร้องเรียน)	•ดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนตามระเบียบที่กำหนด													กบค.	
		•จำนวนช่องทางในการสื่อสารภายในกรมเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรได้ทราบ (ปี ๖๑-๖๔)	ระดับ ๕	•จัดทำสื่อ/ช่องทางในการสื่อสารภายในกรมในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล													กบค.	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
					ต.ค. ๖๐	พ.ย. ๖๐	ธ.ค. ๖๐	ม.ค. ๖๑	ก.พ. ๖๑	มี.ค. ๖๑	เม.ย. ๖๑	พ.ค. ๖๑	มิ.ย. ๖๑	ก.ค. ๖๑	ส.ค. ๖๑			ก.ย. ๖๑
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๔.๒ มีแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันและปราบปรามการทุจริต	• ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ปี ๖๑-๖๔)	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	• การดำเนินการได้ตามแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันและปราบปรามการทุจริต													กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม	ทบทวนอีกครั้งในปี ๖๔
	๔.๓ มีการดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาที่กำหนด	• ร้อยละของเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด (หากมีเรื่องที่ต้องดำเนินการ) (ปี ๖๑-๖๔)	ร้อยละ ๑๐๐	• การดำเนินทางวินัยกับผู้ที่กระทำผิดวินัยภายในระยะเวลาที่กำหนด														กบค.
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	• จำนวนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๓ กิจกรรม	• การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร													กบค.	

บทที่ ๕
การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ
และการติดตามประเมินผล

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติเป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบ เพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในแต่ละปี และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล การที่จะทำให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำเร็จได้มีเงื่อนไขความสำเร็จหลายประการ อาทิ

(๑) ผู้บริหารสูงสุดเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมถึงต้องมีความเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเหมาะสม

(๒) ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าใจทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ของประเทศ ของกระทรวงพาณิชย์ และของกรมทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งความต้องการของบุคลากรในกรมทรัพย์สินทางปัญญาและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

(๓) การสื่อสารให้ข้าราชการในกรมทรัพย์สินทางปัญญาเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าปัญหาหลายๆเรื่องจะได้รับการแก้ไข ปัญหา

(๔) การประสานงานที่ดีระหว่างคณะทำงานที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้แต่งตั้งขึ้นแล้ว หรือจะได้แต่งตั้งเพิ่มขึ้นตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งต้องได้รับความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆจากของผู้ที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ส่วนราชการมั่นใจได้ว่า การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหากมีปัญหาอุปสรรคใดก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญาจะดำเนินการเมื่อครบกำหนด ๖ เดือน (เดือนเมษายน) และ ๑๒ ปี (เดือนตุลาคม) จะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆต่อผู้บริหาร เพื่อจะได้นำไปประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป แบบการรายงานผลการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ตามภาคผนวก ก.

การติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดต่ออธิบดีเพื่อใช้ในการปรับปรุงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ซึ่งส่วนราชการจะต้องส่งรายงานให้สำนักงาน ก.พ.

ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี และส่งให้กระทรวงต้นสังกัดเพื่อจัดทำรายงานในภาพรวมของกระทรวงและส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี การรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแบบฟอร์มให้รายงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย และให้รายงานเกี่ยวกับข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ ได้แก่ บรรจุใหม่ รับโอน บรรจุกลับ เป็นต้น การสูญเสียข้าราชการ ได้แก่ ลาออก ให้โอน เกษียณอายุ ตาย และอื่นๆ เป็นต้น ข้อมูลประเภทข้าราชการ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการ ข้อมูลด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและในภาพรวม ข้อมูลผลการปฏิบัติงานของกรมฯ ในภาพรวมตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการประจำปีซึ่งได้จัดทำข้อตกลงไว้กับสำนักงาน ก.พ.ร. ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือน ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้มีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Employee Survey) โดยให้ข้าราชการตอบแบบสำรวจผ่านเว็บไซต์ตามจำนวนที่กำหนด และประมวลผลส่งกลับให้ส่วนราชการทราบ เพื่อส่วนราชการจะได้นำผลการสำรวจมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป

บรรณานุกรม

สำนักงาน ก.พ.. (๒๕๕๙). คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard (พิมพ์ครั้งที่ ๑). กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงาน ก.พ.. (๒๕๕๗). มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑) และแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ ๑). กรุงเทพฯ : บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี่ จำกัด.

สำนักงาน ก.พ.. ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (๒๕๕๙). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมทรัพยากรพลังงาน ปะจําปีงบประมาณ พ.ศ.

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรพลังงาน ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์						

ปัญหา/อุปสรรค :

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล						

ปัญหา/อุปสรรค :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล						

ปัญหา/อุปสรรค :

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล						

ปัญหา/อุปสรรค :

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :

.....

.....

.....

.....

.....

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตและ ความสมดุล ระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน						

ปัญหา/อุปสรรค :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข.

คำสั่งกรมทรัพย์สินทางปัญญา ที่ ๑๗๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔



คำสั่งกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ที่ ๑๗๔ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

ตามที่ ก.พ. ได้ออกระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนใน ปีงบประมาณที่ผ่านตามาตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงเจ้าสังกัด ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติ ได้แก่ ๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสนับสนุนให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐานความสำเร็จดังกล่าว นอกจากนี้ ในการประเมินคุณภาพในการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์และครอบคลุมตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะและการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) นั้น

เพื่อให้มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ มีทิศทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา สร้างระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็ง สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีกลไกความพร้อมรับมิติในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบของกฎหมายและหลักคุณธรรม รวมทั้ง นำไปสู่การเป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑ รองอธิบดีที่กำกับดูแลสำนักบริหารกลาง	ประธานคณะทำงาน
๑.๒ ผู้อำนวยการสำนักสิทธิบัตร	คณะทำงาน
๑.๓ ผู้อำนวยการสำนักป้องปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา	คณะทำงาน
๑.๔ ผู้อำนวยการกองสิทธิบัตร	คณะทำงาน
๑.๕ ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย	คณะทำงาน
๑.๖ ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา	คณะทำงาน
๑.๗ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการพัฒนาทรัพย์สินทางปัญญา	คณะทำงาน
๑.๘ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง	คณะทำงาน

๒

๑.๙ ผู้อำนวยการสำนักเครื่องหมายการค้า	คณะทำงาน
๑.๑๐ ผู้อำนวยการกองสิทธิบัตรออกแบบ	คณะทำงาน
๑.๑๑ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสิทธิ	คณะทำงาน
๑.๑๒ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย	คณะทำงาน
๑.๑๓ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทรัพย์สินทางปัญญาระหว่างประเทศ	คณะทำงาน
๑.๑๔ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน
๑.๑๕ หัวหน้ากลุ่มแผนงานและประเมินผล	คณะทำงาน
๑.๑๖ หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	คณะทำงาน
๑.๑๗ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล	คณะทำงานและเลขานุการ
๑.๑๘ นายอภิรักษ์ มิ่งชัย	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๒. อำนาจหน้าที่

- ๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของส่วนราชการ และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ ดำเนินการจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔
- ๒.๓ เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ
- ๒.๔ ดำเนินการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายทศพล ทังสุบุตร)
อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญา